





# Приветственные телеграммы

Л. М. Брежнев и Н. А. Тихонов направили Председателю Совета народного хозяйства, председателю Иранской Республики Саддуку Хусейну телеграмму, в которой передали ему и дружественному иранскому народу поздравления и наилучшие пожелания в связи с национальным днем Иранской Республики. Выражая уверенность, говорится в телеграмме, что отношения между Советским Союзом и Ираном будут и дальше развиваться на основе дружбы и сотрудничества, на благо советского и иранского народов, в интересах справедливости и прочного мира на Ближнем Востоке.

В ответной телеграмме Саддуку Хусейн от имени иранского народа и от себя лично выразил глубокую благодарность за поздравления и добрые пожелания. Пользуясь случаем, говорится в телеграмме, хочу выразить твердую уверенность в том, что отношения между Ираном и Советским Союзом будут и дальше развиваться и крепнуть на основе Договора о дружбе и сотрудничестве и взаимных интересах наших стран во имя установления мира на принципах равенства и справедливости, что обеспечит народам свободу, суверенитет, независимость и процветание.

Леонид Ильич Брежнев направил телеграмму генеральному секретарю Африканской партии независимости Острову Зеленого Мыса, президенту Республики Острова Зеленого Мыса Аристиду Перейре, в которой передал поздравления по случаю национального праздника страны — 74-й годовщины провозглашения независимости.

В ответной телеграмме А. Перейра выразил искреннюю благодарность за поздравления и передал Л. М. Брежневу наилучшие пожелания.

Леонид Ильич Брежнев направил главе государства и председателю Совета народного спасения Либерии Самуэлю К. Доу телеграмму, в которой передал ему, правительству и либерийскому народу поздравления и наилучшие пожелания по случаю национального праздника страны — 135-й годовщины независимости.

В ответной телеграмме Самуэль К. Доу выразил благодарность за поздравления и со своей стороны пожелал Л. М. Брежневу и советскому народу мира, успехов, процветания и прогресса.

# Всякое сложное дело покрывается только заботой. От нас зависит, что из искусства руководства мы получим

Хорошо, когда каждый сотрудник чувствует свою ответственность. Когда подбор кадровых работников безошибочен. Вот только так можно добиться успеха. Об этом шла речь в статье председателя колхоза «Искра» Ивановской области М. Брегоя «Слава на земле» («Правда», 28 июля).

Какие же критерии требовательности должны быть сего дня в работе с кадрами, особенно на селе, с каких позиций вернее всего оценивать руководителя? В продолжение нашего разговора эти вопросы обсуждаются в беседе корреспондента «Правды» с первым секретарем Московского обкома КПСС Василием Ивановичем КОНОТОМ.

— Наш сегодняшний разговор, Василий Иванович, касается вы не только с точки зрения партийного секретаря. За два года, отпавшие партийной работы, вы встречались с руководителями, которые подавали большие надежды. То есть отличались хорошими умственными способностями, инициативой. И вот со временем, что нередко бывает, один из них не был готов к работе, а другой, наоборот, оказался на высоте. Чем, на ваш взгляд, это можно объяснить?

— В том, что кто-то при равных условиях достигает завидного результата, а кто-то сходит с дистанции, нет ничего случайного. Гаснут обычно те, кому в неспешном было яркое горение. Ведь как бы мы ни старались при выдвигании на должность руководящих кадров, мы не можем не учитывать их личные качества, их способности, их характер. Потому что она ведет к отбору по объективным законам. И эти законы надо закладывать в основу всех методов работы с кадрами.

Я присматриваюсь к стилю руководителей, которые пользуются в области заслуженным авторитетом. Это разные работники: и по характеру, и по темпераменту, и по стилю хозяйской хватки. Но, знаете, есть одно качество, которое объединяет их... они любят людей. Я бы сказал, любят сердца. А не умом, с любых высот выйдя перед собой не безликой массой, а каждого человека в отдельности. Они и за дело берутся не ради карьеры — ради людей. Неудивительно, что им платят взаимностью, и в том являющийся секрет их успеха руководителей.

Вот этого-то достоинства, как правило, лишены многие руководители. Они не умеют любить людей. Они не умеют видеть в каждом человеке личность. Они и за дело берутся не ради карьеры — ради людей. Неудивительно, что им платят взаимностью, и в том являющийся секрет их успеха руководителей.

# НА СВОЕМ МЕСТЕ

## Партийная жизнь: стиль и методы руководства

из тех, кто, подавая надежды, не справился с порученным делом. Не справился по одной причине. Он, может быть, даже неплохо звал своим руководителем, но в коллективе, а такая атмосфера бесцельно не проходит.

Всегда радуюсь, когда в поездках по области слышу от рабочих лестные отзывы об их руководителе. Только добрые слова говорят, например, о директоре производственного колхозного объединения Ирине Сергеевне Леошиной, председателе колхоза имени Ильича Михаиле Васильевиче Полякове, генеральном директоре объединения «Колосенский завод» Валентине Павловне Стрельникове. Давно знаю этих коммунистов и лично, и по отзывам окружающих. Они заслужили высокую оценку у людей, глубоким уважением к ним. Тем, что В. И. Ленин называл большевистским почерком.

О каждом из таких работников, в ком рост развитого чувства ответственности, не только перед коллективом, но и перед партией, руководителем, прежде всего перед коллективом, можно рассказывать много. Назову для примера директора совхоза «Спутник» Талдомского района Николая Николаевича Шерстюка. И до него в хозяйстве были неплохие руководители, но все шло как-то туго, со скрипом. Не знали, с какой стороны подступиться к проблемам. А возглавив Шерстюк коллектив, и дела сразу улучшились.

Отношение коллектива к своему руководителю (если, конечно, эти отношения принципиальны) считают верным мериллом способностей человека к управлению. Как бы ни был талантливым безумным начальником, люди сегодня за ним не пойдут.

Можно ли в работе с кадрами не учитывать, насколько популярны среди служащих выдвигенные на должность? Думаю, нет. Мы, например, в обкоме придаем этому обстоятельству большое значение. Если у товарища нет чуткости и отзывчивости, если он с высокомерными замашками, дорога вверх по службе ему не открыта.

Василий Иванович, вот вы начинаете говорить о самостоятельности, инициативе, и мне хочется сказать, что это не только качества личности, но и качества руководителя. Если у руководителя нет чуткости и отзывчивости, если он с высокомерными замашками, дорога вверх по службе ему не открыта.

жесткой лестнице ему заказано. Тут нечего возразить. Не надо распылять внимание на претензии на должности. Ведь даже самый беспринципный человек не сможет при себе иметь людей, а такие люди и руководителем не могут быть. Инициатива, инициатива, инициатива... как бы это сказать по этому поводу?

— А что тут можно сказать? Трудно придумать не менее стремления к инициативе, чем стремление к лени. Инициатива, инициатива, инициатива... как бы это сказать по этому поводу?

— Когда расставляли кадры по интуиции или в спешке, обманулись легко. И практика это подтверждает не раз. Скажем, не изучив работников Истринского горкома члена партии А. Пашенко и рекомендовав директором совхоза «Победа». А он, как говорится, оказался без души. Пришлось его освободить.

Есть, наверное, немало путей, исключая при расстановке кадров случайности. Мы ищем их. Неплохо зарекомендовала себя практика, когда перспективных работников начинают с рабочего места, затем постепенно идет вверх по служебным ступеням.

Что это дает? Многие. Человек как бы пропитывается духом коллектива, а с другой стороны, люди могут лучше узнать его характер, отношение к делу. Этого или расчётливого фразера рабочий класс раскусит в своей среде. Да и не выдержит карьерист такого экзамена: на одной из ступенек споткнется.

После испытаний включаем работника в кадровый резерв. Организовываем курсы повышения квалификации. Кстати, всегда был уверен, что учить кадры по-настоящему нужно не в школе, а в деле. Как они стали руководителями. Иначе постижение ими основ управления будет строиться на ошибках доверенного производства и оборачиваться убытками для государства.

Очень важно, чтобы человек работал самостоятельно, уверенно, без оглядки на кого-то...

Василий Иванович, вот вы начинаете говорить о самостоятельности, инициативе, и мне хочется сказать, что это не только качества личности, но и качества руководителя. Если у руководителя нет чуткости и отзывчивости, если он с высокомерными замашками, дорога вверх по службе ему не открыта.

мощь решительности и инициативы у единственного человека, что мы считаем по этому поводу?

— А что тут можно сказать? Трудно придумать не менее стремления к инициативе, чем стремление к лени. Инициатива, инициатива, инициатива... как бы это сказать по этому поводу?

— Когда расставляли кадры по интуиции или в спешке, обманулись легко. И практика это подтверждает не раз. Скажем, не изучив работников Истринского горкома члена партии А. Пашенко и рекомендовав директором совхоза «Победа». А он, как говорится, оказался без души. Пришлось его освободить.

Есть, наверное, немало путей, исключая при расстановке кадров случайности. Мы ищем их. Неплохо зарекомендовала себя практика, когда перспективных работников начинают с рабочего места, затем постепенно идет вверх по служебным ступеням.

Что это дает? Многие. Человек как бы пропитывается духом коллектива, а с другой стороны, люди могут лучше узнать его характер, отношение к делу. Этого или расчётливого фразера рабочий класс раскусит в своей среде. Да и не выдержит карьерист такого экзамена: на одной из ступенек споткнется.

После испытаний включаем работника в кадровый резерв. Организовываем курсы повышения квалификации. Кстати, всегда был уверен, что учить кадры по-настоящему нужно не в школе, а в деле. Как они стали руководителями. Иначе постижение ими основ управления будет строиться на ошибках доверенного производства и оборачиваться убытками для государства.

Очень важно, чтобы человек работал самостоятельно, уверенно, без оглядки на кого-то...

Василий Иванович, вот вы начинаете говорить о самостоятельности, инициативе, и мне хочется сказать, что это не только качества личности, но и качества руководителя. Если у руководителя нет чуткости и отзывчивости, если он с высокомерными замашками, дорога вверх по службе ему не открыта.

В последние годы мы взяли курс на то, чтобы самостоятельность сельских руководителей давать все более широкий простор. Говорим директорам совхозов: «Вот вам удобства, техника, деньги — работайте! Мы не будем вмешиваться, но спросим за конечный результат».

И многие, что меня удивило. Многие директора растерялись. Как мне показались, даже испугались самостоятельности. Снова пошли за указаниями, инструкциями. Выходит, бесконечной опекой отучили людей принимать собственные решения. А если руководитель может действовать только по указке сверху, у него наступает... как бы это точнее сказать...

— Атрофия воли!

— Вот именно. Если человек запер, если не может действовать без подсказки сверху, наступает атрофия воли, и он перестает соответствовать своему назначению. Проваливаются факты, мы требуем от горкомов и райкомов улучшить работу с кадрами. Есть же в области достойные примеры. И их немало. Скажем, опыт административной работы Дмитровского горкома КПСС. А там, где дела обстояли совсем неважно, приняты серьезные меры. Так, за улучшения в работе с кадрами заменили руководство Луговского района. Направили туда инициативных товарищей. Сейчас положение в районе улучшается.

— А в области?

— И в области тоже. Ведь был разработан широкий комплекс мер, направленных на развитие инициативы и повышения организзованности. Помогают эти меры поднимать и отстающие хозяйства. Их было много — около ста. Во всех им пришлось побывать. Думаете, там страдали из-за нехватки техники или удобрений? Было, конечно, и это. Но в основном мешали расхолаженность, беспорядок. О глубинных причинах отставания хозяйства люди открыто рассказали на рабочих собраниях. Все деловое предложение тружеников мы учли.

Видно, не просто учли, а, как говорится, подкрутили, где надо, гайки? — Разумеется. И прежде всего повышаем требовательность к кадрам. В обстановке благоустройства руководители привыкают к беспорядку, к невыполнению государственных планов. А что может быть страшнее привычки плохо работать?

Видно, не просто учли, а, как говорится, подкрутили, где надо, гайки? — Разумеется. И прежде всего повышаем требовательность к кадрам. В обстановке благоустройства руководители привыкают к беспорядку, к невыполнению государственных планов. А что может быть страшнее привычки плохо работать?

Видно, не просто учли, а, как говорится, подкрутили, где надо, гайки? — Разумеется. И прежде всего повышаем требовательность к кадрам. В обстановке благоустройства руководители привыкают к беспорядку, к невыполнению государственных планов. А что может быть страшнее привычки плохо работать?

Видно, не просто учли, а, как говорится, подкрутили, где надо, гайки? — Разумеется. И прежде всего повышаем требовательность к кадрам. В обстановке благоустройства руководители привыкают к беспорядку, к невыполнению государственных планов. А что может быть страшнее привычки плохо работать?

Видно, не просто учли, а, как говорится, подкрутили, где надо, гайки? — Разумеется. И прежде всего повышаем требовательность к кадрам. В обстановке благоустройства руководители привыкают к беспорядку, к невыполнению государственных планов. А что может быть страшнее привычки плохо работать?

Видно, не просто учли, а, как говорится, подкрутили, где надо, гайки? — Разумеется. И прежде всего повышаем требовательность к кадрам. В обстановке благоустройства руководители привыкают к беспорядку, к невыполнению государственных планов. А что может быть страшнее привычки плохо работать?

Видно, не просто учли, а, как говорится, подкрутили, где надо, гайки? — Разумеется. И прежде всего повышаем требовательность к кадрам. В обстановке благоустройства руководители привыкают к беспорядку, к невыполнению государственных планов. А что может быть страшнее привычки плохо работать?

Видно, не просто учли, а, как говорится, подкрутили, где надо, гайки? — Разумеется. И прежде всего повышаем требовательность к кадрам. В обстановке благоустройства руководители привыкают к беспорядку, к невыполнению государственных планов. А что может быть страшнее привычки плохо работать?

Видно, не просто учли, а, как говорится, подкрутили, где надо, гайки? — Разумеется. И прежде всего повышаем требовательность к кадрам. В обстановке благоустройства руководители привыкают к беспорядку, к невыполнению государственных планов. А что может быть страшнее привычки плохо работать?

Видно, не просто учли, а, как говорится, подкрутили, где надо, гайки? — Разумеется. И прежде всего повышаем требовательность к кадрам. В обстановке благоустройства руководители привыкают к беспорядку, к невыполнению государственных планов. А что может быть страшнее привычки плохо работать?

Видно, не просто учли, а, как говорится, подкрутили, где надо, гайки? — Разумеется. И прежде всего повышаем требовательность к кадрам. В обстановке благоустройства руководители привыкают к беспорядку, к невыполнению государственных планов. А что может быть страшнее привычки плохо работать?

# Награды Родины

За успехи, достигнутые при строительстве Мозырского нефтеперерабатывающего завода имени 60-летия Великого Октября Министерства нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности СССР и освоении его производственных мощностей, Президиум Верховного Совета СССР Указом от 6 августа 1982 года награди орденами и медалями СССР наиболее отличившихся работников.

Орденом Ленина награжден начальник Мозырского монтажного управления треста «Нефтезаводмонтаж» В. Н. Литвиненко, орденом Октябрьской Революции — старший оператор Мозырского нефтеперерабатывающего завода имени 60-летия Великого Октября В. В. Петров.

Орденом Трудового Красного Знамени награждены 5 человек, орденом «Знак Почета» — 17, орденом Трудовой Славы 1 степени — 3, орденом Трудовой Славы 2 степени — 15, медалью «За трудовую доблесть» — 23 и медалью «За трудовое отличие» — 27 человек.

За успехи, достигнутые при строительстве объектов легкой и пищевой отраслей промышленности в Азербайджанской ССР, Президиум Верховного Совета СССР Указом от 6 августа 1982 года награди орденами и медалями СССР наиболее отличившихся работников.

Орденом Ленина награжден бригадир штукатуров-маляров строительного управления № 50 треста № 5 И. М. Ахмедов, орденом Октябрьской Революции — бригадир штукатуров строительного управления № 13 треста № 1 С. Ш. Исмаилов.

Орденом Трудового Красного Знамени награждены 3 человека, орденом Дружбы народов — 8, орденом Трудовой Славы 1 степени — 6, орденом Трудовой Славы 2 степени — 14, медалью «За трудовую доблесть» — 23 и медалью «За трудовое отличие» — 27 человек.

За заслуги в развитии биологической науки и подготовке научных кадров Президиум Верховного Совета СССР награди академика Врунгштейна Александра Евсеевича орденом Трудового Красного Знамени.

В беседе вел М. ПОЛТОРАНИН.

(ТАСС).

# КАК ПОЖАР УКРОТИЛИ

## СООБЩАЕМ ПОДРОБНОСТИ

По дороге от районного центра до Родников — центральной усадьбы — директор совхоза «Эмбенский» Н. В. Бекенбаев думал о том, что пришла пора жаты: созрел отличный ячмень. А ведь научились вырабатывать хлеб даже в однодневной жару — ни одного дня не было...

Вдруг наперерез «указку» бросился человек. Им оказался заместитель — Асылхан Кудайбергенов.

— Беда, директор, пожар в степи... Они помчались к усадьбе. Дома уже надрылись телефон.

— Только что послали к вам пожарную машину, — сообщил из райкома партии. — В соседних совхозах все люди на ногах...

— Попробую справиться сами, — ответил директор.

...На краю совхоза у студенческого общежития выстроилась шеренга молодых людей. Но стройный ряд «Романтиков» Актобинского медицинского института прервал вечернюю пору, получив сигнал тревоги.

— Со мной поедут пока только те, кто служил в армии, — коротко объявил командир Ж. Жунибаев.

В домах загорались свет. На центральной площади у конторы заходили тракторы. Первыми встретили огненный вал трактористы, которые загоняли сено для фермы. В считанные минуты навозили плуги. «Кировец» Рената Шарасиева работал у самой границы огня — перепрыгивал через него.

И держаться до прихода главных сил. И они держались. Бригады Сербалы Асабева приказали рубить ветки и сбивать сучья. Завершающий фермой Абдыгазин Курмаев подбадривал людей.

Нали Бекенбаев разбил всех на четыре отряда. Люди расположились между тракторами. Стоило лече. Но ветер с гор снова раздувал огонь и теснил людей. Однако дальше отступать было нельзя — рядом беззащитное ячменное поле.

Язык пламени с порывом ветра перепрыгивал через вспаханную полосу. Но ребята одолели его. А Халилгул Туктебаев и Сергей Лешенко отражали огонь недалеко от совхозных кошар. Стало светать. Огонь шипел, сворачивался.

Ю. КИРИНИЦЫНОВ. (Корр. «Правды».)

Актобинская область.

Вот он отступил от одной балки, другой. Земляные борозды защитили поле.

На черном обгоревшем пригорке стояли директор совхоза и секретарь райкома. Директор думал, что к концу жаты он обязательно вернется на ферму, чтобы еще раз показать всем этот замечательный урожай.

Рассказывал людей по машинкам, беспокоился о технике. Уехал с поля один из последних.

Прошло еще несколько дней, пока огонь окончательно утихнул. В горах нет-нет да и вспыхивали тлеющие угли. Но бой отряда «Романтики» Андрей Ивичев уже делал новый замах — скоро в «Эмбенском» будут справлять новоселье.

Тракторист Ренат Шарасиев вспахал первые гектары под будущий урожай, а комбайнер Куламан Абдраманов сделал первый круг на ячменном поле, спасенном в ту жаркую ночь.

Ю. КИРИНИЦЫНОВ. (Корр. «Правды».)

Актобинская область.

# В честь праздника строителей

Помните огромные масштабы наших новостроек. Велика, ответственна строительная программа текущей пятилетки. Важна роль строителей в осуществлении Продовольственной программы СССР.

О путях решения этих задач говорили участники торжественного собрания, посвященного профессиональному празднику — Дню строителя. Оно состоялось 6 августа в Москве.

В президиуме — член Политбюро ЦК КПСС, секретарь ЦК КПСС А. П. Кириленко, заместитель Председателя Совета Министров СССР В. З. Дыбенко, И. Т. Новиков, первый заместитель заведующего Отделом строительства ЦК КПСС В. Ф. Исаев, руководители ряда министерств и ведомств, победители социалистического соревнования, представители общественности столицы.

С докладом выступил министр строительства в районах Дальнего Востока и Забайкалья С. В. Башинлов.

Участники собрания заверили, что труженики отрасли приложат все силы, знания и опыт для успешного выполнения заданий года и пятилетки, повышения эффективности и качества работы.

Этого добиваются и в других районах Львовской области. Конечно, при сложных заболеваниях пациентам приходится обращаться и в ЦРБ. Но львиная доля медпомощи оказывается на местах. Сельские амбулатории и их отделения в деревнях — фельдшерско-акушерские пункты — выступают в роли форпостов развитого медицинского комплекса ЦРБ.

Система выглядит довольно простой. Однако простота больших трудов стоила. Заведующий Львовским областным отделением Р. Я. Монастырский считает, что если в развитии материальной базы возможна помощь со стороны, то кадровые вопросы зависят прежде всего от самих медиков. От того, насколько умело подбирают специалистов на конкретные участки, какие требования к ним предъявляют, какую воспитательную работу проводят с ними.

Авторитет в нашей профессии не выдается вместе с дипломом, а формируется в ходе работы и подчас трудно, — убежден он. — Нужно действительно посвятить себя служению людям, чтобы завоевать их уважение, доверие. Большинство жалоб на медиков вызвано именно тем, что некоторые из них, кому общество доверило быть врачами, не стали ими в душе. Обычно мы сами порождаем жалобу, а не какие-то объективные обстоятельства». Нам и отвечать перед народом.

Отвечать, кстати, здесь взяли за правило незамедлительно. Обоснованная жалоба серьезно обсуждается в коллективе, по ней принимаются действенные меры. Но не только на «пожарные» меры делается упор. Большая воспитательная

# ДО КАЖДОГО ДОМА

## СЛУЖБА ЗДОРОВЬЯ

Сельские медики нередко сутуют на бездорожье. Проблему своевременно помочь больному, когда в распутицу до него можно добраться разве что на армейском вездеходе. Но случается, что и шоссе есть, а люди все равно недовольны. Ради обычного анализа крови приходится ехать в районный центр, трудно вызвать врача на дом и попасть на консультацию к специалисту.

работа дает ощутимые результаты. Далеко не случайным выглядит значительное, на 25 процентов, уменьшение в минувшей пятилетке жалоб на медицинское обслуживание в Львовской области. К концу 1981 года приходилось 1,2 жалобы на 10 тысяч человек, а в среднем по республике — два с лишним раза меньше.

Что касается материальной базы, то здесь львовские медики можно похвалиться за завидованье. Ведь к их собственным стараниям прибавили усилия многочисленных помощников — специалистов районных и колхозных фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерско-акушерских пунктов.

Многие довольны нашей службой охраны здоровья, — сказал мне первый секретарь Львовского райкома партии П. П. Ковалевский. — Конечно, недостатки имеются. Но мы видим, что люди стараются, что среди них преобладают молодые специалисты, энтузиасты, что критику они воспринимали правильно. Со своей стороны и мы серьезно относимся к замечаниям врачей, охотно откликаемся на просьбы. Наводнения, которые у нас были несколько лет назад, крепко ударили по экономике района. Тем не менее большинство предприятий, колхозов и совхозов все же находят возможность помочь медикам деньгами, строительными материалами, а если надо, то и рабочей силой.

Не раз слышал здесь мнение, что шефская помощь в год не только медикам и населению, но и организациям, которые ее предоставляют. Особенно запомнились слова главного бухгалтера колхоза «Жовтень» Радеховского района П. Г. Смаля.

— Хозяйству выгодно вкладывать сюда деньги! — утверждает он. — Ведь их при желании можно пересчитать на дополнительные тонны зерна, молока, мяса, овощей. Получив хорошую медицинскую помощь, люди меньше находятся на больничном. Если

же при этом и ехать нигде не надо, поскольку врач радом, то вообще прекрасно. Примечательно, что это сказал именно бухгалтер, а люди этой профессии деньги считать умеют. Так вот, «Жовтень» выложил на строительство сельской амбулатории 57 тысяч, аптеки — 35 тысяч, центральной районной больницы — 20 тысяч рублей. Кроме того, на его территории находится балансово-лечебная лечебница, оборудованная койками, куплена в основном на деньги хозяйства, хотя здесь поправлялись здоровье не только работники «Жовтень».

Что все это дает? Судите сами. Раньше колхозники, страдавшие радикулитом и полиартритом (распространенными среди оленоводов и особенно доярков), месяцами томилась в ожидании места в областной балансово-лечебной больнице. Теперь они лечатся у себя — и без промедления!

Помогают сельскому здравоохранению и местные промышленные предприятия, заинтересованные в закреплении сельскохозяйственных кадров и в совместном использовании лечебных учреждений. Сахарный завод — крупнейшее производство Радеховского района — выделил деньги на строительство сельской амбулатории в поселке Павлово. В Стрийском районе на средства промышленных предприятий и колхозов реконструируется отделение Моршинской горбольницы. Выгода для всех пайщиков очевидна.

Таких вот отделений городских и центральных районных больниц самого разного профиля в области уже немало. Ярд отделений можно смело назвать больницами. Это современные специализированные медицинские учреждения, хорошо оснащенные и рассчитанные на значительное количество пациентов. Здесь умело используют ценные природные лечебные ресурсы. И пациенты ощущают себя скорее в санатории, чем в обычной больнице. Они пьют минеральную воду, принимают целебные ванны и грязи, что способствует выздоровлению.

Стремление максимально использовать целебные богатства края вообще характерно для львовских медиков. Это и предельный урон, и упрек работникам здравоохранения тех областей страны, природные лечебные ресурсы которых не уступают львовским, но не осваиваются. Обычные в таких случаях ссылки на объективные трудности можно как-то понять, однако до конца согласиться с ними нельзя. Сумели же на Львовщине преодолеть эти самые трудности и заставить природу служить здоровью людей!

Знакомство с сельским здравоохранением на Львовщине убеждает, что при продуманной организации можно успешно решать одну из самых главных социальных задач не только в городе, но и на селе.

В. ДЕЛОВ.

Львовская область.

# С дальневосточной маркой

## ТОВАРЫ: СПРОС И КАЧЕСТВО

Велик экономический потенциал Дальнего Востока. Но чтобы развить его, нужен приток рабочей силы, нужно закрывать здесь казны, выравнивая социальные различия и жизненные условия по сравнению с западными областями страны. «Вот почему», — говорил Л. М. Брежнев на XXVI съезде КПСС, — мы планируем в нынешней пятилетке вести в этих районах еще более высокие темпы строительства жилья, всего социально-культурного комплекса, улучшить снабжение населения товарами массового спроса».

Дальневосточный район давно стал зоной, где производятся многие товары народного потребления. Сейчас речь идет о том, чтобы повысить темпы их выпуска, расширить ассортимент, в том числе и из местного сырья.

В экономическом районе действуют 12 швейных фабрик и объединений, два фарфоровых завода, обувные и трикотажные предприятия. Десятки деревообрабатывающих комбинатов выпускают мебель и предметы хозяйственно-бытового назначения. Не остаются в стороне и предприятия тяжелой индустрии, поставляющие торговле радиолы, стальные машины, холодильники, другие изделия.

Но все же товаров не хватает, их приходится завозить за тысячи километров, загружая железнодорожный транспорт. Надо сказать, «индустрия для всех» пока не полностью выполняет свое назначение, предприятия отрасли поставляют торговле значительно меньше продукции, чем требуют покупатели. Сказываются слабый уровень управле-

между предприятиями легкой индустрии и торговлей из-за нарушения ассортимента изделий, объема и сроков поставок. Поэтому мы стремимся усилить коммерческие и хозяйственные связи торговли с производством, поднять ответственность торговых за качество конъюнктуры рынка и изучение спроса населения.

Пути ускоренного развития отрасли ищем в совершенствовании форм социалистического соревнования, внедрении передового опыта, подборе и расстановке руководящих кадров, повышении квалификации людей. Здесь у приморцев есть немало хорошего. Но все же поднимать легкую промышленность Дальнего Востока на новую ступень сегодня немаловажно без капитальной перестройки действующих предприятий. Возьмем из них, например, Артемовский швейный завод и фарфоровый завод имени Владивостокской фабрики, некоторые цехи группы, некоторые цехи группы, некоторые цехи группы.

Везде непростое положение, везде требуется перестройка. В Артемовской фабрике бельевого трикотажа будет заготовлено более трех тысяч изделий, а у швейного завода Владивостокской фабрики, некоторые цехи группы, некоторые цехи группы, некоторые цехи группы.

Дефицит в рабочих в легкой промышленности Приморского края. Министр легкой

промышленности РСФСР следовало бы найти возможности провести эти работы на Дальнем Востоке.

Видно, отдаленность наших предприятий объясняет сложность их снабжения основным сырьем, материалами, оснасткой. Фонды на их распределение по плану, удовлетворяются частично, причем самыми дальними поставщиками. Это заставляет предприятия постоянно изменять согласованный с торговлей ассортимент. Нерегулярно отгружают сырье фарфоровым заводам Приморья сменщики из Иркутска. В минувшем году кожаной лагерьной фабрике «Юризон» долго лихорадило из-за того, что не получили плечевые материалы с Ленинградского завода искусственных кож.

Мы ищем новые формы связи с министерствами и ведомствами. В прошлом году дальневосточные крайкомы и обкомы партии, крайисполкомы народных депутатов и коллегиальное министерство легкой и текстильной промышленности РСФСР приняли совместные постановления о развитии предприятий на 1981—1985 годы. Это конкретная программа действий, и если мы ее выполним, многие проблемы легкой индустрии региона будут решены на пользу людей.

В. КИСЕЛЕВ.

Заведующий отделом легкой и пищевой промышленности Приморского крайкома КПСС. г. Владивосток.















